

**SUBDIRECTOR/A FUNCIÓN FISCALIZACIÓN
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
MINISTERIO DE HACIENDA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

V Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Subdirector/a Función Fiscalización le corresponde proponer y gestionar los programas de fiscalización asegurando su cumplimiento de conformidad con las normas que regulan el comercio exterior, la estrategia institucional, disposiciones legales y/o tratados internacionales vigentes, por medio de la aplicación sistemática de un modelo de gestión de riesgos.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años. *

Fuente legal: Artículo 8° de la Ley N° 19.479 y artículo 40°, inciso final, de la Ley N°19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-05-2019.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian Valenzuela

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Modificación introducida por la Ley N° 20.955, del inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Hacienda, encargado de vigilar y fiscalizar el paso de mercancías por las costas, fronteras y aeropuertos de la República, de intervenir en el tráfico internacional para los efectos de la recaudación de los impuestos a la importación, exportación y otros que determinen las leyes, y de generar las estadísticas de ese tráfico por las fronteras, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienden las leyes.

El Servicio cuenta con 2035 funcionarios(as), que se distribuyen entre la Dirección Nacional, con sede en Valparaíso, diez Direcciones Regionales y seis Administraciones de Aduana.

Misión Institucional

“Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico, a la competitividad y a la protección del país y las personas, promoviendo el cumplimiento voluntario de la normativa, entregando un servicio de calidad e innovador, con funcionarios probos y competentes”.

Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la institucionalidad a través un sistema de gestión eficiente y eficaz, que permita priorizar y dirigir los cambios estratégicos del Servicio Nacional de Aduanas; con énfasis en la mejora continua, la innovación, el buen uso de recursos y la entrega de servicios de calidad.
- Desarrollar y aplicar estrategias diferenciadas para una fiscalización ágil e inteligente, según el nivel de cumplimiento de los operadores y los riesgos prioritarios del país.
- Fomentar el cumplimiento voluntario, a través de la optimización de procesos y normativa basada en estándares internacionales, y el diseño e implementación de programas que facilitan las operaciones aduaneras.
- Fortalecer y desarrollar el sistema de gestión de personas basado en competencias, para contribuir a la estrategia institucional, propiciando ambientes laborables saludables y seguros, con funcionarios probos y comprometidos con la institución.
- Establecer estrategias de explotación, desarrollo y mantención de plataformas de tecnologías de la información que soporte los procesos, para garantizar una gestión integrada y eficiente, y con ello, asegurar la prestación de un servicio oportuno y de calidad a nuestros usuarios.
- Diseñar e implementar un marco estandarizado, innovador, y flexible, de infraestructura y equipamientos para el cumplimiento del modelo de prioridades institucionales y el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones en la organización.

Productos Estratégicos

Fiscalización de las operaciones de comercio exterior:

A través de este servicio, Aduanas fiscaliza operaciones de comercio exterior, aplicando estrategias de fiscalización, preventivas y correctivas, incorporando herramientas tecnológicas, de infraestructura y de equipamiento que mejoren los procesos de revisión, mediante un modelo de gestión de riesgo que permita el

diseño y aplicación de programas de cumplimiento, a partir de la categorización de los operadores.

Provisión de operaciones de comercio exterior.

A través de este servicio, Aduanas proporciona operaciones de comercio exterior y considera la aplicación de estrategias que promuevan la integración de procesos, la simplificación y estandarización de procedimientos, la aplicación uniforme tanto de la normativa como de criterios técnicos y jurídicos, con uso intensivo de tecnologías de información que apunten a aumentar la capacidad de procesamiento y reducir los tiempos de operación.

Estadísticas de comercio exterior

Aduanas entrega información estadísticas de comercio exterior, mediante los siguientes canales: Publicaciones propias, Anuarios, Compendios y reportes estadísticos. Generación de estadísticas interactivas y respuestas a las solicitudes acogidas a la Ley de Transparencia sobre derecho de acceso a la información pública.

Clientes Institucionales:

- Servicios públicos relacionados directa e indirectamente con el comercio exterior.
- Viajeros nacionales y extranjeros que traspasen las fronteras del país.
- Importadores y Exportadores.
- Operadores de Comercio Exterior (Transportistas, Almacenistas).
- Agentes de Aduanas.
- Usuarios de Zona Franca.
- Solicitantes de información de comercio exterior.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

El Servicio Nacional de Aduanas se encuentra trabajando en proyectos que contribuya a la competitividad del comercio exterior, que permita aumentar la trazabilidad de las operaciones, disminución de tiempo y costos asociados. Asimismo, se avanza en una modernización digital con la finalidad de mejorar la satisfacción ciudadana con los servicios públicos. Todas estas iniciativas, tienen vinculado fortalecer la gestión de riesgos, las capacidades para el control y la fiscalización aduanera que permitan enfrentar adecuadamente las exigencias y expectativas del comercio exterior.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional de Aduanas es un organismo de Hacienda, su misión, objetivos y productos estratégicos imponen un rol fundamental en las operaciones del comercio exterior, donde el principal desafío es fiscalizar y facilitar el tráfico de mercancías.

La fiscalización moderna implica un trabajo de alta coordinación con otros organismos del Estado, tanto a nivel nacional, como en los contextos regionales; a nivel nacional, se relaciona con el Servicio Agrícola Ganadero (SAG), Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA), Instituto de Salud Pública (ISP), Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM), Dirección General de

Movilización Nacional (DGMN), Corporación Nacional Forestal (CONAF), Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN).

A Nivel Internacional, el Servicio Nacional de Aduana se relaciona permanentemente con diversos organismos del comercio exterior, destacándose la obtención de la Vicepresidencia para la Organización Mundial de las Américas y el Caribe.

A Nivel de Direcciones Regionales y Administraciones de Aduanas, el Servicio Nacional de Aduanas, se relaciona con las Intendencias, Gobernaciones y distintas instituciones públicas a través de las mesas públicas/privadas, en base a los objetivos específicos de cada región. Algunas Direcciones y Administraciones de Aduanas se relacionan con la Dirección de Fronteras (DIFROL) en lo relativo a comités de fronteras. A nivel de Aeropuerto, se relaciona con la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC), en las actividades relativas a la seguridad y con la Policía de Investigaciones, en lo relativo a inmigración y drogas.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Aduanas, ha aportado al desarrollo de una administración tributaria de vanguardia y a una eficiente coordinación de los servicios públicos que trabajan en fronteras y de aquéllos que participan en los procesos asociados al comercio internacional. Para continuar en esta línea y en consideración a los desafíos emanados de Gobierno, Aduanas ha aumentado su dotación de personas, promoviendo la modernización, profesionalización y desarrollo continuo del Servicio, la aplicación de tecnologías de última generación y la gestión de una atención de alta calidad hacia sus usuarios.

Respecto de otras particularidades de la institución, su dotación se caracteriza por su larga trayectoria institucional y una organización gremial representativa, sumado a la diversidad geográfica donde está presente el Servicio.

Dentro de los desafíos institucionales del Servicio Nacional de Aduanas se encuentran:

- Implementación de la nueva normativa aduanera proveniente de la Ley que Moderniza la Legislación Aduanera, Ley N° 20.997, con una alta orientación en la facilitación del comercio exterior y resguardando una adecuada fiscalización.
- Avanzar en las objetivos estratégico, que entregue un foco para el funcionamiento institucional, implementando así un sistema de gestión que permita medir, monitorear y evaluar la efectividad de las iniciativas desarrolladas en el Servicio.
- Lograr la promulgación legal de los proyectos de modernización de Aduanas, en el ámbito de Recursos Humanos
- Liderar el proceso de modernización tecnológica del Servicio orientado a mejorar las competencias comparativas del comercio exterior y la facilitación de procedimientos para los diversos actores involucrados.
- Modernizar el modelo estratégico de gestión de personas en la institución en donde se fortalezca el estándar ético, de probidad y buenas prácticas de los funcionarios.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Subdirector/a Función Fiscalización son los siguientes:

Director/a Nacional: Liderar la Institución a cargo de la fiscalización, facilitación y aseguramiento de la cadena logística de comercio exterior a través de un modelo de gestión aduanera de excelencia, con el fin de contribuir al crecimiento y competitividad de la economía nacional, protegiendo los intereses del país y de sus ciudadanos

Subdirector/a Función Jurídica: Asegurar la legalidad de los actos que ejecute el Servicio, asesorando al Director y demás jefaturas internas, representando a la Institución en juicios conforme a la normativa legal aduanera, con el fin de que los procesos de su ámbito de acción se desarrollen en forma eficiente y oportuna.

Subdirector/a Función Técnico: Definir, evaluar y otorgar soporte técnico al equipo directivo en materias

de normativa y procedimientos que regulan el comercio exterior chileno, basados en la estrategia institucional, disposiciones legales y tratados internacionales vigentes, que aseguren la óptima ejecución y cumplimiento de las funciones de control propias de la Institución, fortaleciendo y resguardando los procesos y obligaciones aduaneras que finalmente impactan en el comercio exterior del país.

Subdirector/a Función Administrativo: Planificar y coordinar funcionalmente las labores administrativas del Servicio, de finanzas, bienes y servicios, además de proponer los proyectos de presupuesto anual para el Servicio y supervisar su ejecución.

Subdirector/a Función Recursos Humanos: Diseñar y proponer al Director Nacional las políticas y estrategias de recursos humanos como también administrar los subsistemas disponibles para su ejecución, con el propósito de asegurar el desarrollo de procesos de gestión de personas, a fin de alcanzar altos niveles de eficiencia y oportunidad en el desempeño de las funciones de la institución.

Subdirector/a Función Informática: Planificar, dirigir y controlar todo el proceso de diseño, construcción, implantación, soporte y mantención de soluciones informáticas y proporcionar herramientas de software y equipamiento.

Directores/as Regionales: Vigilar y resguardar el comercio exterior del país en su región, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes, que permitan contribuir principalmente a la fiscalización y la facilitación de las operaciones de comercio internacional, con el fin de proteger los intereses del país y sus ciudadanos.

Administrador/as Regionales: Dirigir de manera eficiente las Administraciones de Aduana, en base a los lineamientos institucionales y las disposiciones legales vigentes, al adecuado funcionamiento de la Institución y al cumplimiento de su misión y objetivos, de modo de contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas que se emprendan.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total	2035
Dotación de Planta	637
Dotación a Contrata	1394
Personal a Honorarios	4

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 70.376.283.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 1.815.507.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6 administraciones de aduanas y 57 pasos fronterizos. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y avanzadas. Las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados tramitaron el 75% de los embarques.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional
- 6 Subdirectores/as (Subdirector/a Función Jurídico, Subdirector/a Función Administrativo, Subdirector/a Función Técnico/a, Subdirector/a Función Fiscalización, Subdirector/a Función Informática y Subdirector/a Función Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subdirector/a Función Fiscalización, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Supervisar el modelo de fiscalización del Servicio Nacional de Aduanas, coordinando la ejecución de programas estratégicos y operativos de fiscalización de los riesgos aduaneros y control de la evasión.
2. Monitorear los principales riesgos y factores que permitan determinar los planes para la aplicación de la auditoría a posteriori, asegurando incorporar los cambios necesarios para la mitigación y control del riesgo.
3. Evaluar y mejorar continuamente los procesos y procedimientos de fiscalización, asegurando el cumplimiento de estos.
4. Participar en calidad de asesor, convocante o coordinador de comisiones de trabajo, conformadas con instituciones gubernamentales que realizan funciones de fiscalización o control.
5. Velar por la adecuada ejecución de planes operativos que aseguren, desde el punto de vista aduanero, el cumplimiento de las normas.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO¹
<p>1. Fortalecer el control y fiscalización del comercio internacional en fronteras para mitigar riesgos asociados al proceso de exportaciones e importaciones.</p>	<p>1.1 Definir un programa de trabajo en base a la gestión de riesgos, que considere estrategias tendientes a controlar el crimen organizado, asociado al tráfico transfronterizo, como también la fiscalización a posterior.</p> <p>1.2 Fortalecer la gestión integral de operaciones de despacho de mercancías transportadas por vía aérea, marítima y terrestre. con énfasis en e-commerce.</p> <p>1.3 Supervisar el cumplimiento y eficacia, a nivel regional de los planes del modelo de fiscalización y generar acciones correctivas en caso de desviaciones del resultado esperado.</p> <p>1.4 Definir protocolos de fiscalización que permitan estandarizar las actuaciones de los funcionarios ante la detección de ilícitos.</p>
<p>2. Disminuir las infracciones o delitos aduaneros, mediante una estrategia de fomento al cumplimiento voluntario de los operadores de comercio exterior.</p>	<p>2.1 Definir una planificación del crecimiento del número de operadores certificados Operador Económico Autorizado, medir la mejora en el nivel de cumplimiento que supone la certificación OEA y evaluar los resultados.</p> <p>2.2 Proponer adecuaciones normativas para los Agentes de Aduanas y despachadores especiales con el objetivo de fortalecer el cumplimiento voluntario.</p> <p>2.3 Generar acciones de seguimiento y corrección al incumplimiento aduanero para prevenir, disuadir y verificar el cambio de comportamiento de los usuarios y operadores según el área.</p> <p>2.4 Desarrollar programa de comunicación y educación para fomentar el cumplimiento voluntario.</p>
<p>3. Fortalecer la fiscalización integral de los operadores de comercio exterior para reducir la evasión tributaria y aduanera.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar las actividades y procedimientos que conforman el programa de auditoría a posteriori en el Servicio.</p> <p>3.2 Medir y evaluar la eficacia de los programas de auditoría a posteriori.</p> <p>3.3 Supervisar la implementación de la carpeta de despacho electrónica.</p>

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentran detalladas en este documento.

<p>4. Mejorar la información de inteligencia de Fiscalización para optimizar el control.</p>	<p>4.1 Fortalecer el análisis, evaluación y sistematización de los resultados obtenidos desde las acciones de control y fiscalización para apoyar la toma de decisiones en los distintos niveles de la institución</p> <p>4.2 Priorizar acuerdos de cooperación aduanera, junto con definir líneas de cooperación y asistencia internacional, con el propósito de fortalecer la inteligencia en la fiscalización.</p>
<p>5. Fortalecer el uso de las tecnologías, instrumentales y equipamiento de las operaciones de fiscalización, para una eficiente gestión y atención a usuarios.</p>	<p>5.1 Reforzar el eje táctico/ operativo de la fiscalización en materia de tráfico ilícito mediante el fortalecimiento de dos unidades claves: la unidad encargada de las tecnologías no invasivas y el área canina.</p> <p>5.2 Definir lineamientos que fundamente la incorporación de tecnologías e instrumental para la fiscalización, en base a la gestión de riesgo.</p>
<p>6. Incentivar la política de gestión de personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos del área encargada de la materia en la institución.</p>	<p>6.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la subdirección en la implementación del plan estratégico de gestión de personas.</p> <p>6.2 Desarrollar competencias y fortalecer las capacidades de la organización a nivel regional y nacional.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	20%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en diseño e implementación en procedimientos de fiscalización y/o modelos de identificación y gestión de riesgos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en áreas fiscalización en organizaciones acordes a las características del cargo.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos, gerenciales y/o de jefaturas en instituciones públicas o privadas.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	15%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

N° Personas que dependen del cargo	100
Presupuesto que administra	\$ 1.354.497.508.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Subdirector/a Función Fiscalización se organiza en seis departamentos

Departamento de Fiscalización en la línea: Efectuar análisis de riesgos en materias de tráfico de mercancías, en áreas de propiedad intelectual, patrimonio histórico, artístico y cultural, CITES, salud pública, medio ambiente, seguridad y otras que infrinjan las normas de comercio exterior con el objeto de identificar potenciales fuentes de riesgo aduanero y aplicar tratamientos en la línea en forma coordinada con las aduanas regionales; diseñar la estrategia de Fiscalización, Planes y Programas de fiscalización en línea para el tratamiento de los Riesgos, así como el análisis de los resultados; diseñar y mantener procesos y procedimientos de fiscalización aduanera basados en técnicas de revisión, en el ámbito de su competencia; analizar y evaluar el riesgo de los operadores del comercio exterior de acuerdo a información proporcionada por distintas fuentes; administrar los sistemas de selectividad de operaciones para la fiscalización en la línea, automáticos y manuales, y sus resultados; administrar la red RILO; coordinar sus actividades y traspaso de información con los enlaces regionales con las Subdirecciones, con otras unidades internas y con otros organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros, en el ámbito de sus competencias; estudiar y proponer al Subdirector mejoras en la normativa, procedimientos y sistemas de información relacionados con el control de tráfico ilícito.

Departamento de Fiscalización a Posteriori: efectuar análisis de riesgos en materias de valoración, clasificación, origen y otros que impacten la recaudación fiscal con el objeto de identificar potenciales fuentes de riesgo aduanero y aplicar tratamientos posteriores al despacho en forma coordinada con las aduanas regionales; diseñar la estrategia de Fiscalización, Planes y Programas de fiscalización a posteriori y auditoría a empresas para el tratamiento de los riesgos. así como el análisis de los resultados; diseñar y mantener procesos y procedimientos de fiscalización aduanera basados en técnicas de auditoría, en el ámbito de su competencia; analizar y evaluar el riesgo de empresas y sectores económicos del comercio exterior de acuerdo a información proporcionada por distintas fuentes; desarrollar la fiscalización a empresas, mediante la auditoría de sus operaciones; coordinar sus actividades y traspaso de información con los enlaces regionales, con las Subdirecciones, con otras unidades internas y con otros organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros, en el ámbito de sus competencias; estudiar y proponer al Subdirector mejoras en la normativa, procedimientos y sistemas de información relacionados con la auditoría aduanera.

Departamento de Fiscalización de Agentes Especiales: efectuar análisis de riesgos de los usuarios directos del Servicio Nacional de Aduanas, tales como Despachadores de Aduanas, Operadores de Transporte, Almacenistas, Usuarios de Zonas Francas y Empresas de Correo Rápido a fin de efectuar la selección de aquellas que serán fiscalizadas; diseñar el tratamiento de los riesgos

detectados en las operaciones aduaneras de estos usuarios directos; planificar, Coordinar y Controlar el desarrollo, calidad y resultado de las actividades fiscalizadoras de estos usuarios directos efectuadas por la Subdirección de Fiscalización y las Aduanas; estudiar y Proponer al Subdirector las políticas y jurisdicción disciplinaria del Director Nacional; mantener los registros de estos usuarios directos y coordinar el traspaso de información para la fiscalización de estos usuarios directos en el Servicio y con otros organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros.

Departamento de Fiscalización de Drogas: efectuar análisis de riesgos de tráfico ilícito de drogas y precursores de las mercancías y personas que pasen por las zonas de jurisdicción aduanera a fin de efectuar la selección de aquellas que serán fiscalizadas; diseñar el tratamiento de los riesgos detectados en las mercancías y personas que pasen por las zonas de jurisdicción aduanera en el ámbito de la fiscalización del tráfico ilícito de drogas y precursores; planificar, Coordinar y Controlar el desarrollo, calidad y resultado de las actividades fiscalizadoras de las mercancías y personas que pasen por las zonas de jurisdicción aduanera en el ámbito del tráfico ilícito de drogas y precursores efectuados por las aduanas; estudiar y Proponer al Subdirector las políticas y estrategias de fiscalización para tráfico ilícito de drogas y precursores; coordinar el traspaso de información para la fiscalización del tráfico ilícito de drogas y precursores en el Servicio y con otros organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros.

Departamento de Laboratorio Químico: Contribuir al crecimiento y competitividad de la economía nacional, protegiendo los intereses del país y sus ciudadanos, a través del apoyo técnico a la función fiscalizadora del Servicio; colaborar con otras entidades nacionales para optimizar el control de mercancías sujetas a restricciones y prohibiciones, tales como drogas; sustancias psicotrópicas, precursores químicos, sustancias agotadoras de la capa de ozono, entre otras.

Unidad de Gestión y Proyectos de Fiscalización: coordinar el proceso de planificación de la Subdirección y el establecimiento de objetivos, actividades y metas internas para el control de la gestión de la Subdirección y de las unidades locales cuando corresponda; efectuar el control, seguimiento y evaluación de esta planificación; participar, en representación de la Subdirección, en las actividades vinculadas al establecimiento y seguimiento de los indicadores de gestión; coordinar la ejecución y seguimiento de instrumentos de gestión relativa a las funciones de la Subdirección, tales como Sistema de Gestión de la Calidad, Gestión de Riesgos (CAIGG), Compromisos ministeriales, etc.; efectuar el seguimiento de la ejecución presupuestaria de los programas internos asignados a departamentos de esta Subdirección; coordinar la Ejecución de Proyectos de inversión y su Implementación, en conjunto con las áreas responsables según competencia; efectuar los estudios y evaluaciones de proyectos tecnológicos que se asocien a las funciones de fiscalización, y gestionar el mantenimiento, capacitación y protección necesaria; gestionar los activos tecnológicos utilizados en la fiscalización, así como los permisos y autorizaciones requeridas.

Unidad de Control de Datos e Información: administrar las bases de datos de fiscalización e Informaciones; recopilar, Depurar, Clasificar y Organizar la información para facilitar la evaluación de los riesgos que realiza la Subdirección de Fiscalización y las aduanas; efectuar el traspaso de información de datos e información de la Subdirección a otros organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros, de conformidad con las políticas de seguridad del Servicio y las normas legales relativas al intercambio y entrega de información; administrar los sistemas de inteligencia de negocios, para su adecuada utilización y explotación para los fines de fiscalización del Servicio;

desarrollar los requerimientos, análisis, diseños, pruebas y validación de sistemas de información para la fiscalización, que permitan mejorar y automatizar los procesos, análisis de riesgos y controles asociados a la fiscalización; participar como contraparte técnica y seguimiento de los proyectos de sistemas de información para la fiscalización para su correcta y oportuna ejecución e implementación.

Unidad O.E.A.: Dirigir, gestionar, y coordinar las acciones necesarias para la implementación, fortalecimiento y consolidación del programa de Operador Económico Autorizado y promover el establecimiento de Acuerdos de Reconocimiento Mutuo con otros programas O.E.A. en el mundo.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

El/la Subdirector/a Función Fiscalización se relaciona internamente con:

- Director/a, a quien debe reportar el cumplimiento de las políticas impartidas por el Servicio.
- Los Departamentos Staff del Director/a Nacional.
- Todas las Subdirecciones del Servicio, especialmente se relaciona con las subdirecciones Técnica, de Informática, y Jurídica, esto porque junto a ellos valida y optimiza los procedimientos aduaneros y las denuncias por ilícitos.
- Las Direcciones Regionales y las Administraciones de Aduanas del país, a quienes debe impartir las normas y procedimientos en materia de fiscalización asegurando su aplicación.

Clientes Externos

La función de este alto directivo, implica estar continuamente en contacto con organizaciones, particulares y todo aquel que deba cumplir con las obligaciones aduaneras:

- Otros organismos públicos relacionados en las áreas de fiscalización y de Comercio Exterior, tales como: Ministerio del Interior, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Economía, Servicio de Tesorerías, Servicio de Impuestos Internos, Banco Central de Chile, Servicio Agrícola y Ganadero, Servicio Nacional de Pesca, Policía de Investigaciones, Agencia Nacional de Inteligencia, Instituto Nacional de Propiedad Industrial, Registro Nacional de Vehículos Motorizados, Ministerio de Transportes, DIBAM, SENDA, Dirección de Extranjería, entre otros.
- Organizaciones gremiales de empresarios, tales como la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Cámaras de Comercio, Cámaras Aduaneras, Asociación Nacional Automotriz y Confederación Nacional del Cuero y Calzado, entre otros.
- Organizaciones Internacionales relacionadas con la fiscalización y el comercio, tales como: Organización Mundial de Comercio (OMC), Organización Mundial de Aduanas (OMA), Programa de Naciones Unidas para Drogas, Cámara de Comercio Internacional y Aduanas de otros países, entre otros.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.244.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.188.567.-	\$1.256.570.-	\$5.445.137.-	\$4.372.455.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.430.751.-	\$2.529.225.-	\$10.959.976.-	\$8.066.388.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.604.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.174.546.-	\$1.252.364.-	\$5.426.910.-	\$4.359.769.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.180.220.-	\$2.154.066.-	\$9.334.286.-	\$7.011.366.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.244.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionarios:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

La bonificación de estímulo al desempeño funcionario establecida en el artículo 11° de la ley 19.479, incluida en la presente estimación de renta, solo se pagará en la medida de que el candidato que resulte elegido para ocupar el cargo integre la Junta Calificadora Central del Servicio Nacional de Aduanas.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.
- Finalmente, las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).